

**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN DIVISI JAHIT DI PT Vinsa MANDIRA UTAMA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

WICAKSONO CAHYO KESUMO

F100130088

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAB DIVISI
JAHIT DI PT VINSA MANDIRA UTAMA**

PUBLIKASI ILMIAH

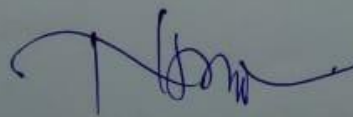
Oleh:

Wicaksono Cahyo Kesumo

F100130088

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Dr. Nisa Rachmah Nur Angranthi, M.Si
NIK/NIP.593**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI
JAHIT Di PT Vinsa Mandira Utama**

Yang Diajukan Oleh:

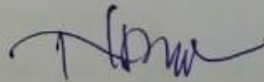
Wicaksono Cahyo Kesumo
F 100 130 088

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 19 Desember 2019

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

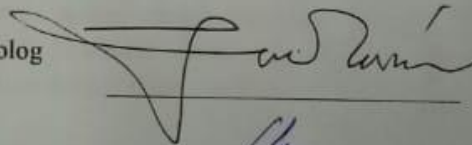
Penguji Utama

Dr. Nisa Rachmah Nur Anganthi, M.Si



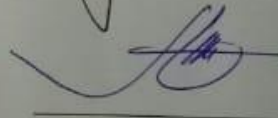
Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog



Penguji Pendamping II

Achmad Dwiyanto O, S.Psi., M.Si



Surakarta, 19 Desember 2019

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Fakultas Psikologi
Dekan

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 Desember 2019

Penulis



Wicaksono Cahyo Kesumo

F100130088

HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DIVISI JAHIT DI PT VINSA MANDIRA UTAMA

Abstrak

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi, dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui tingkat etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi serta untuk mengetahui peran atau kontribusi etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Subjek penelitian adalah karyawan dan karyawan yang bekerja PT Vinsa Mandira Utama divisi jahit dengan jumlah 102 orang yang berusia antara 18 tahun sampai 30 tahun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *Total Sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi, skala etos kerja dan skala lingkungan. Data di analisis menggunakan korelasi *kendall*. Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara etos kerja dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi, ada hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi dan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan dari hasil korelasi *kendall*, korelasi antara etos kerja dengan komitmen organisasi dinyatakan tidak ada hubungan yang signifikan. Korelasi antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi dinyatakan tidak ada hubungan yang signifikan. Hasil penelitian juga diketahui komitmen organisasi memiliki rerata empirik (RE) sebesar 41,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 yang berarti variabel komitmen organisasi termasuk kategori tinggi, Etos Kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 80,14 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60, yang berarti variabel etos kerja termasuk kategori tinggi. Lingkungan kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 48,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 yang berarti variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi.. Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,02% sedangkan sumbangan efektif lingkungan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,25%.

Kata Kunci: komitmen organisasi, etos kerja, lingkungan kerja.

Abstrack

The commitment employees to be the key to improving the quality of work and organizational goals, with the high commitment on employees, organization or company expect that employees could be more loyal to organization. The purpose of research is to know the correlation between work ethos and work environment of commitment organization, to know the level of work ethos and work environment of commitment organization and to know the contribution of work ethos, work environment and commitment organization. The subject of research is employees of PT Vinsa Mandira Utama sewing division of 102 people aged between 18 years until 30 years .The methodology used is correlational quantitative. the sample collection

technique to research is Total Sampling. The instrument used is the scale of the commitment of the organization , the scale of their work ethos and scale of the work environment. Analysis data used correlation kendall . The hypothesis in this research there was a correlation between work ethos and work environment of commitment organization .On the basis of the correlation kendall. Based on from the results of the correlation kendall , the correlation between with the work ethic and commitment organization deemed not to a significant relation exists .The correlation between work environment and commitment organization deemed not to a significant relation exists. The correlation between a work ethos with the work environment otherwise had a significant relationship. The result is commitment organization have empirical (RE) 41,31 and hypothetic (RH) 37,5 which means variable organization commitment, as high categorized. Work ethos have (RE) 80,14 and hypothetic (RH) 60, which means variable as high categorized. The work environment have empirical (RE) 48,31 and hypothetic (RH) 37,5 which means variable organization commitment as high categorized. From empirical and hypothetic, work ethos , work environment and commitment organization have a high category .Contributions effective work ethos and commitment organization of 0,02 % while contributions effective work environment and commitment organization 0,25 % .

Keywords: *commitment organization , work ethos , work environment.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu terjalannya kesuksesan atau kegagalan pada suatu organisasi, hal yang perlu diperhatikan sebagai pengaruh dari sikap individu SDM terhadap organisasi salah satunya adalah komitmen para karyawan yang ada di sebuah organisasi. Menurut Handaru dan Muna (2012) dalam dunia kerja, individu yang mempunyai komponen komitmen organisasi yang tinggi menjadi syarat individu mengikuti suatu organisasi atau perusahaan, hal ini menjadi penyebab sebagian perusahaan menjadikan komitmen sebagai syarat seseorang untuk menjabat suatu posisi tertentu.

Kasus *turnover* di Indonesia disadari adanya oleh akademisi dan praktisi, pada karyawan di Rumah sakit intensitas *turnover* berkisar antara 5-12% setiap tahunnya, pada karyawan bank dari hasil survei Price Waterhouse Coopers (PWC) Indonesia intensitas *turnover* mencapai 15% sedangkan pada industri garmen puluhan karyawan menuntut kepada pihak Dinsosnakertrans untuk melakukan supervisi dalam menyelesaikan permasalahan terhadap PT Dewi Samudra Kusuma (DSK) Solo dan mengajukan PHK (pemutusan hubungan kerja). Besarnya intensitas *turnover* tersebut disebabkan karena merasa tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya, gaji yang tidak memadai dengan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak sesuai, jam kerja yang melebihi kontrak

kerja tanpa upah tambahan, perusahaan-perusahaan baru yang didirikan dengan gaji yang lebih tinggi, majunya bisnis *online* dan usaha waralaba ikut memberi peluang untuk para karyawan menjadikannya sebagai kesempatan baru, karyawan ingin mencari peruntungan baru di perusahaan lain untuk meningkatkan karir. (Andiristiawan dalam Etnaningtyas, 2011; Sunaryo 2014; & Gillies dalam Muliana, 2013). Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 7 Maret 2017 dengan ibu SDI personalia di PT Vinsa Mandira Utama yang mengatakan bahwa tingkat *Turnover* di perusahaan tersebut cukup tinggi terutama pada divisi jahit.

Komitmen organisasional menurut Handaru dan Muna (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Mulyaningsih (2016) komitmen organisasi memiliki beberapa faktor yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan etika kerja atau etos kerja. Salah satu faktor komitmen organisasi adalah etos kerja. Pengertian etos kerja menurut Timbuleng (2015) adalah sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Honawati (2016) Etos Kerja adalah keyakinan dalam melakukan tingkah laku bagi seseorang, kelompok atau institusi dalam situasi tertentu, etos kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap individu karena dapat memperkuat pengaruh Motivasi Kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki Etos Kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain etos kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor komitmen organisasi, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan karena salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Mulyaningsih, 2016). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013)

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan variable bebas etos kerja dan lingkungan dan variabel tergantung komitmen organisasi. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Vinsa Mandira Utama. Data

yang diperoleh di PT Vinsa Mandira Utama pada bulan Maret 2018 dengan jumlah 120 orang, sampel diambil dengan *total sampling* penelitian ini dengan jumlah 102 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dan skala etos kerja yang terdiri 31 aitem, lingkungan kerja yang terdiri 31 aitem, dan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 37 aitem. Skala pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban dan terdiri dari dua jenis aitem, yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

Perhitungan validitas dan reliabilitas dengan menggunakan teknik product moment yaitu untuk mengetahui aitem-aitem yang layak dan tidak layak untuk dimasukkan ke dalam skala penelitian. Peneliti melakukan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Setelah itu, peneliti melakukan uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas (lingkungan kerja dan etos kerja) dengan variabel terikat (komitmen organisasi) memiliki korelasi yang searah (linier). Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment dengan tujuan untuk mengetahui hubungan etos kerja dan lingkungan dengan komitmen organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Normalitas, dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komitmen Organisasi	Etos kerja	Lingkungan kerja
Kolmogorov-Smirnov Z	1,419	0,945	1,701
Asymp. Sig. (2-tailed)	,143	,333	0.006

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,143 ($p > 0,05$) sedangkan hasil uji normalitas dari variabel bebas, yaitu etos kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,333 ($p > 0,05$) dan lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 ($p > 0,05$). Berdasarkan keterangan tabel di bawah bisa diketahui bahwa variabel

komitmen organisasi memiliki sebaran normal, variabel etos kerja memiliki sebaran normal dan lingkungan kerja memiliki sebaran tidak normal.

3.1.2 Uji Linieritas

Tabel 2. Linieritas etos kerja dengan komitmen organisasi

	F	Sig	Kesimpulan
Linearity	0,503	0,480	
Deviation from Linierity	2,240	0,004	Tidak linier

Dari data di atas diketahui uji linieritas hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi diperoleh Sig tabel 0,004 ($p > 0,05$) yang menunjukkan hubungan antara masing variabel bebas dengan variabel tergantung bersifat tidak linier.

Tabel 3. Linieritas lingkungan kerja dengan komitmen organisasi

	F	Sig	Kesimpulan
Linearity	0,519	0,474	
Deviation from Linierity	2,956	0,000	Tidak linier

Dari data di atas diketahui uji linieritas hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi diperoleh Sig tabel 0,000 ($p > 0,05$) yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung bersifat tidak linier.

3.1.3 Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (r) antara komitmen organisasi dengan etos kerja sebesar 0,017 dengan nilai Sig 0,811 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (r) antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar -0,050 dengan nilai Sig

0,487 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.

3.1.4 Sumbangan efektif

Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi dapat diketahui dengan melihat koefisien determinan, yaitu R^2 (*R Squared*). Nilai R^2 yang dicari dengan menggunakan perhitungan SPSS, menghasilkan angka $R^2 = 0,0002$ atau dapat dikatakan bahwa sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,02% maka masih terdapat 99,98% faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi di luar variabel etos kerja.

Sumbangan efektif lingkungan kerja dengan komitmen organisasi dapat diketahui dengan melihat koefisien determinan, yaitu R^2 (*R Squared*). Nilai R^2 yang dicari dengan menggunakan perhitungan SPSS, menghasilkan angka $R^2 = 0,0025$ atau dapat dikatakan bahwa sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,25% maka masih terdapat 99,75% faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi di luar variabel etos kerja.

3.1.5 Kategorisasi

Berdasarkan kategorisasi variabel tergantung (komitmen organisasi) memiliki rerata empirik (RE) sebesar 41,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 yang berarti variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi. Kategorisasi variabel bebas (etos kerja) dapat diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 80,14 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60 yang berarti variabel etos kerja termasuk dalam kategori tinggi. Kategorisasi variabel bebas (lingkungan kerja) memiliki rerata empirik (RE) sebesar 48,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 yang berarti variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Hubungan antara etos kerja dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (r) antara etos kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,017 dengan nilai Sig 0,811 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi. Hasil Penelitian ini sesuai dengan jurnal Kilani (2010), *The result from correlation analysis show no significant between Islamic Work Ethics and Organizational commitment*. (Hasil dari analisis korelasi menunjukkan tidak signifikan antara Etos Kerja Islam dan komitmen Organisasi).

Penelitian ini juga sesuai dengan artikel yang ditulis oleh Farzin, dan Hooshmand, (2017) sebagai berikut.

“This research showed that Islamic work ethics has no effect on the organizational commitment and its dimensions (except effect positive Islamic work ethics on normative commitment in Fars medicine science university) in Fars and Kohkiluyeh va Boyer-Ahmad medicine science university.”

(Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh pada komitmen organisasi dan dimensinya (kecuali pengaruh etos kerja Islam positif terhadap komitmen normatif di universitas ilmu kedokteran Fars) di Fars dan Kohkiluyeh va Boyer-Ahmad universitas ilmu kedokteran).

Rekomendasi dari penelitian ini dapat diungkapkan sebagai berikut.

“According to the results of the study should provide efficient management system and Universities must be more attention to active, talented, skilled, innovative and creative public sector accountants.”

(Menurut hasil penelitian harus menyediakan sistem manajemen yang efisien dan Universitas harus lebih memperhatikan akuntan sektor publik yang aktif, berbakat, terampil, inovatif dan kreatif).

Dari hasil penelitian diatas mengindikasikan tidak ada hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi disebabkan terdapat gejala-gejala sebagai berikut: Masih ada pegawai yang kurang berintegritas dalam bekerja, contohnya : dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang harusnya selesai dalam waktu satu hari, kenyataannya masih ada karyawan yang terlambat sehingga tidak mencapai target yang ditentukan. Masih ada pegawai yang kurang memiliki kreativitas dalam bekerja sehingga lebih berdayaguna dalam menyelesaikan tugasnya. Masih ada pegawai yang kurang memiliki empati dan

rasa tanggungjawab dalam bekerja, contohnya: masih ada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang tanggap karena masih lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (r) antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar $-0,050$ dengan nilai Sig $0,487$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa mayoritas lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Vanaki dan Vaghansyedin, 2009, Suwondo dan Sutanto, 2019). Namun, ada kesenjangan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi oleh Suroso (2016), dan Srieati (2016).

Penelitian ini didukung oleh jurnal dari Orji dan Enyiamaka (2017),. Hasil mengungkapkan hubungan interpersonal, beban kerja, dan kondisi kerja fisik menentukan guru tingkat komitmen. Sementara komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen level, tidak signifikan menentukan tingkat komitmen guru. Studi ini merekomendasikan bahwa untuk memastikan tingkat komitmen guru yang tinggi, perhatian harus diberikan pada lingkungan kerja seperti hubungan interpersonal, beban kerja dan kondisi kerja fisik karena ini adalah faktor penting yang memicu tingkat komitmen para guru dan dengan demikian menjamin keseluruhan kinerja organisasi. Lingkungan kerja melibatkan kategori yang sangat luas yang mencakup fisik pengaturan (mis. panas, peralatan), karakteristik pekerjaan itu sendiri (mis. beban kerja, tugas kompleksitas), fitur organisasi yang lebih luas (mis. budaya) dan bahkan aspek dari pengaturan organisasi ekstra mis. hubungan kerja-rumah dan majikan dan hubungan karyawan

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Kuntjoro (2002) yang menyatakan bahwa ketika lingkungan organisasi tersebut kurang menunjang, seperti fasilitas yang kurang, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi makin luntur atau bahkan cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya.

3.2.2 Tingkat komitmen organisasi, tingkat etos kerja dan tingkat lingkungan kerja karyawan pada karyawan divisi jahit di PT Vinsa Mandira Utama.

3.2.2.1 Tingkat komitmen organisasi pada karyawan divisi jahit di PT Vinsa Mandira Utama.

Kategorisasi variabel tergantung (komitmen organisasi) memiliki rerata empirik (RE) sebesar 41,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 yang berarti variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai rasa identitas dan ketergantungan individu pada organisasi (Allameh, 2001). Lee (2005) menegaskan komitmen sebagai kesetiaan terhadap organisasi dan proses yang sedang berlangsung oleh anggota organisasi, menyangkut tentang pencapaian organisasi. Komitmen organisasi berarti sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi praktis dan tujuannya dan berharap untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbin dan Hakim, 2011). Komitmen organisasi ditentukan oleh: 1) faktor pribadi (usia, jenis kelamin), 2) sifat kontrol internal dan eksternal, 3) faktor organisasi (merancang pekerjaan dan gaya kepemimpinan seorang supervisor), 4) faktor nonorganisasional (adanya penggantian), mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Meyer Afektif, kelanjutan dan komitmen normatif adalah alat untuk mengukur komitmen organisasi (Robbins dan Hakim, 2011).

Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi (Malik et al, 2010). Komitmen mengacu pada fokus dan keinginan keterikatan seorang individu pada suatu tugas tertentu atau dia bekerja. Komitmen organisasi mengacu pada perasaan individu karyawan terkait dengan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan oleh perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja (Mehrabi et al, 2013).

Komitmen menjelaskan perilaku warga. Komitmen organisasi ditentukan berdasarkan kemampuan relatif individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Ini menunjukkan sikap orang terhadap nilai dan tujuan organisasi (Mehrabi et al, 2013). Batool dan Ullah (2013) menunjukkan tiga poin tentang komitmen organisasi 1) Keyakinan teguh pada nilai-nilai organisasi dan tujuan. 2) Kesiediaan untuk melakukan upaya yang memadai atas nama lembaga. 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan

asosiasi dalam organisasi (Mowday. Sikap, risiko kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan manajer dapat memengaruhi komitmen organisasi (Khuong dan Vu 2014).

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi berbeda dengan perasaan tanggung jawab karyawan terhadap tujuan organisasi. Ini Penelitian yang digunakan Komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif adalah untuk mengukur komitmen organisasi.

3.2.2.2 Tingkat etos kerja pada karyawan divisi jahit di PT Vinsa Mandira Utama

Kategori variabel bebas (etos kerja) memiliki rerata empirik (RE) sebesar 80,14 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60. Hal tersebut berarti bahwa variabel etos kerja termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya upaya peningkatan komitmen organisasi yang baik dalam organisasi, salah satu variabel yang diteliti adalah etos kerja, hubungan kerja. Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas.

Seperti dikatakan oleh Sinamo (2005) bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja yang baik akan memberikan dampak positif tercapainya komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dalam penelitian ini berarti meningkatnya komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

3.2.2.3 Tingkat lingkungan kerja pada karyawan divisi jahit di PT Vinsa Mandira Utama

Kategorisasi variabel bebas (lingkungan kerja) memiliki rerata empirik (RE) sebesar 48,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 37,5 yang berarti variabel komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi. Saat ini sebagian besar organisasi memperhatikan kebutuhan karyawan. Mereka berusaha memberikan lingkungan kerja yang positif karyawan akan senang dan puas. Mereka percaya bahwa karyawan lebih bahagia, pelanggan akan lebih senang (Mehboob dan Bhutto 2012).

Woodman et al (1993) meneliti dua karakteristik lingkungan kerja dalam organisasi 1) karakteristik kelompok termasuk norma, konsistensi dalam kelompok, pendekatan pemecahan masalah yang digunakan dalam kelompok; 2). karakteristik organisasi termasuk penghargaan, pengakuan, strategi, struktur, sumber daya, budaya dan teknologi organisasi. Kedua karakteristik tersebut berpotensi mendorong inovasi dan kreativitas. Menurut Mehboob dan Bhutto (2012) konsep lingkungan kerja bersifat komprehensif termasuk fisik, aspek psikologis dan sosial yang menandai kondisi kerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan Lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan (Chandrasekar, 2010). Itu faktor lingkungan kerja adalah: 1) Ruang dan fasilitas yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu, 2) Hubungan dengan atasan di tempat kerja, 3) Kesetaraan perlakuan di tempat kerja, 4) Sistem komunikasi di tempat kerja, 5) Pelaku lingkungan kondusif untuk kerja, 6) Prosedur untuk mengidentifikasi dan mengendalikan bahaya (Chandrasekar, 2010).

Sementara Wallgren (2011) menyatakan faktor lingkungan kerja adalah: 1) variasi dalam tugas, 2) otonomi kerja, 3) pujian untuk pekerjaan dengan baik dilakukan, 4) kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru dan 5) rasa prestasi. Mehboob dan Bhutto (2012) menggambarkan lingkungan kerja sebagai lingkungan di mana orang bekerja. Seperti itu, sangat kategori luas yang menggabungkan pemandangan fisik (mis. kebisingan, peralatan, panas), dasar-dasar pekerjaan itu sendiri (mis. beban kerja, tugas, kompleksitas) fitur bisnis yang luas (mis. budaya, sejarah) dan bahkan latar belakang bisnis tambahan (mis. pengaturan industri, hubungan pekerja). Karakteristik lingkungan kerja adalah: 1) komunikasi yang jelas dan terbuka, 2) stabilitas kehidupan kerja, 3) imparsialitas, 4) situasi konsistensi dan prediktabilitas.

Definisi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah atribut dalam organisasi yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikannya pekerjaan. Ukuran lingkungan kerja dengan ruang dan fasilitas perlakuan yang adil di tempat kerja, iklim komunikasi, aturan dan prosedur di tempat kerja. Lingkungan kerja sering digambarkan sebagai baik atau buruk (Linguli, L. M. 2013). Penelitian Linguli, L. M. 2013 juga menyatakan bahwa lingkungan yang baik adalah tempat di mana para pekerja merasa nyaman dan dihargai. Pekerja dalam lingkungan semacam ini seringkali lebih produktif dan bahagia.

Pekerjaan yang buruk lingkungan adalah lokasi di mana pekerja merasa kurang dihargai, terancam atau resah. Karena sifat lingkungan ini, seringkali ada pekerja yang tinggi tingkat turnover, dan pekerja biasanya gagal memenuhi potensi mereka.

3.2.3 Peran atau kontribusi komitmen organisasi, etos kerja dan lingkungan kerja pada karyawan divisi jahit di PT Vinsa Mandira Utama

3.2.3.1 Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi

Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi dilihat dari nilai $R^2 = 0,002$ atau dapat dikatakan bahwa sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,02% maka masih terdapat 99,98% faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi di luar variabel etos kerja, seperti yakni: usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, persepsi tentang gaji, dan peran individu dalam organisasi.

3.2.3.2 Sumbangan efektif lingkungan dengan komitmen organisasi

Sumbangan efektif lingkungan kerja dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari $R^2 = 0,0025$ atau dapat dikatakan bahwa sumbangan efektif lingkungan kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,25% maka masih terdapat 99,75% faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi di luar variabel lingkungan kerja.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi, maka hipotesis penelitian tidak diterima. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi, maka hipotesis penelitian tidak diterima. Variabel tergantung (komitmen organisasi) dan variabel bebas (etos kerja dan lingkungan kerja) berdasarkan nilai rerata empirik (RE) dan rerata hipotetik (RH) termasuk dalam kategori tinggi. Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,02% maka masih terdapat 99,98% faktor-faktor lain dan .sumbangan efektif lingkungan kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,25% maka masih terdapat 99,75% faktor-faktor lain.

4.2 Saran

Saran bagi karyawan, diharapkan dapat lebih meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasinya dengan cara menumbuhkan dan memelihara sikap optimis, mengembangkan semangat dalam diri, komunikasi yang terbuka antar sesama karyawan, dan juga mengikuti beberapa pelatihan baik yang diadakan oleh perusahaan maupun diadakan oleh pihak diluar perusahaan seperti *training motivation* atau *outbond*.

Saran bagi perusahaan PT Vinsa Mandira Utama, a) diharapkan mengembangkan dan memelihara kebiasaan-kebiasaan positif karyawannya seperti menerapkan tepat waktu bekerja baik saat karyawannya akan memulai maupun mengakhiri pekerjaannya. Perusahaan pula diharapkan memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas sampai tuntas sehingga karyawan memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang pada akhirnya memunculkan komitmen dalam diri karyawan dengan cara pemberian *reward and punishment* yang objektif dan transparan kepada karyawan, b) diharapkan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja yang telah dilaksanakan dengan memperhatikan lingkungan non-fisik, misalnya hubungan antar karyawan, kegiatan *gethering*, olah raga, dan sebagainya sehingga tercipta lingkungan yang kondusif di perusahaan, memberikan dorongan berupa apresiasi kepada seluruh karyawan agar pegawai lebih aktif, inovatif, dan kreatif, c) diharapkan dapat menjadi penggerak dalam membangun sikap positif karyawan dalam bekerjaseperti mengadakan pelatihan untuk mengembangkan *soft skill* maupun *hard skill*, *coaching* maupun *gathering* agar etos kerja dan komitmen organisasi karyawan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Saran bagi peneliti selanjutnya, khusus bagi cabang ilmu Psikologi dan Organisasi diharapkan dapat mengembangkan penelitian sehingga dapat mengaplikasi lingkungan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi dengan baik dan dapat dinikmati banyak pihak. Selanjutnya Peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan dapat mengaitkan dengan variabel sikap kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta

- Allameh, Mohsen. S., Amiri, Samane., Asadi, Ali. (2011). A Survey of Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior Case study: Regional Water Organization of Mazandaran Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 360-368.
- Barbara, R. (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Bisnis Teori dan Implikasi*. 4(1), 61-71
- Batool, Maria., Ulah, Raza. (2013). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector: Study of Commercial Banks in District Peshawar. *International Review of Basic and Applied Sciences*, 1 (2), 12-24
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organization. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1 (1), 1-19
- Etnaningtyas, A.P. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung* (Skripsi, Program Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri syarif hidayatullah, Jakarta). Diunduh dari <http://www.repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream;>
- Han, S.T., Nugroho, A., Kartika E.W., & Kaihatu .T.S (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi *perceived organizational* dan kepuasan kerja. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. 14(2), 109-117
- Handaru, A. & Muna, N. (2012). Pengaruh kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Devisi PT. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 3(1), 1-19
- Honawati. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variable moderasi* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta) Diunduh dari <http://www.eprints.uny.ac.id/38936/1/15.%20FULL%20SKRIPSI.pdf>
- Khuong, M.N., Vu, Phan, Le. (2014). Measuring the Effects of Drivers Organizational Commitment through the Mediation of Job Satisfaction A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International journal current research academic review*, 2(2), 01-16.
- Lee, C. H. (2005). A Study of Underemployment among Self Initiated Expatriates. *Journal of World Business*, 40 (2), 172-187
- Linguli, L. M. (2013). Influence of Work Environment on Employees' Quality of Worklife and Commitment at Devki Steel Mills Limited. A Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of the Degree of Masters of Business Administration (Mba), School of Business, and University of Nairobi.
- Malik, Muhammad. E., Nawab, Samina., Naeem, Basharat., Danish, Ridwan. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5 (6), 17-26
- Manullang, Marihot AMH, 2005, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mehboob, Farhan., Bhutto, Niaz. A. 2012. Job satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior a Study of Faculty Members at Business Institutes. *International Conference on Business, Economics, Management and Behavioral Sciences Papers presented at Dubai*, 7-8 January (pp. 552-556)

- Mehrabi, Javad., Alemzadeh, Mehrad., Jadidi, Mehrad., Mahdevar, Nematollah. (2013). Explaining the Relation between Organizational Commitment and Dimensions of Organizational Citizenship Behavior Case study: Textile Factories in Borujerd County. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5 (8), 121-132
- Mulyaningsih. (2016). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan*. (Publikasi ilmiah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta). Diunduh dari <http://eprints.ums.ac.id/44014/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Nitisemito, Ales S. 2012. *Manajemen Personalia, Edisi Revisi*. Penerbit Ghalia Indonesia
- Rizadinata, & Suhariadi, F. (2013). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(1), (1-7)
- Robbins, P, Stephen. Judge, A, Timothy. (2011). *Organizational Behavior*, 14th edition. Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2016). *Manajemen, Edisi Ketigabelas*. Jakarta: Erlangga.
- Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor
- Sofyan, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol.2(1), (18-23)
- Sunaryo, A. 2014. Gaji belum dibayar, puluhan buruh PT DSK di Solo minta PHK. *Merdeka.com*. diunduh dari <http://www.merdeka.com>;
- Sungkar, Suheul. (2013). *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas kerja karyawan* (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Surakarta)
- Scieati, L., 2016. Influence of leadership, discipline, work environmentt and work culture on employee performance motivation, and organizatiional commitment (study in Dinas Kehutanan of Blora Regency). Master thesis. STIE AUB, Surakarta, Indonesia
- Vanaki dan Vaghansyedin, 2009, Suwondo dan Sutanto, 2019)
- Wallgren, L. G. (2011). Motivation requested - Work motivation and the work environment of IT consultants. Department of Psychology, University of Gothenburg.